

吉賀町特定事業主行動計画

令和2年3月

吉 賀 町

目 次

I	総論	1
1	はじめに	1
2	計画期間	1
3	計画の推進体制	1
	(1) 行動計画策定・実施委員会	
	(2) 担当者の配置	
	(3) 行動計画の内容の周知徹底	
	(4) 対策の実施や計画の見直し	
	(5) 教育委員会の教育職員	
II	具体的な内容	2
1	長時間労働の是正などの働き方の改革	2
	(1) 超過勤務の縮減	
	(2) 休暇の取得の促進	
2	育児と仕事の両立支援	3
	(1) 各種制度の周知徹底	
	(2) 妊娠中及び出産後における配慮	
	(3) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進	
	(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等	
3	性別に関わりのない職務の機会付与	4
	(1) 性別による固定的役割分担意識の是正のための取組	
4	その他次世代育成支援対策に関する事項	4
	(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動	
	(2) 子どもとふれあう機会の充実	
5	その他女性の職業生活における活躍の推進に関する事項	5
	(1) 女性職員の採用	
	(2) 非常勤職員の勤務環境の改善	

おわりに

I 総論

1 はじめに

次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられる環境の整備に、社会を挙げて取り組んでいくことを目的として平成15年に成立しました。

また平成27年には、女性がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活において活躍することを通じて、豊かで活力のある社会の実現を目指す、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立しました。

これらの法律により、地方公共団体は「特定事業主」として位置づけられ、自ら職員の子どもの健やかな育成や、女性が活躍できる職場環境の整備に取り組んでいくことが定められました。

この「吉賀町特定事業主行動計画」は、吉賀町の職員を対象に策定したものです。職場の皆さん一人ひとりが、この計画を自分自身に関わることと捉え、身近な職場単位でお互い助け合い支え合っていきましょう。

2 計画期間

平成27年4月1日から令和2年3月31日までの第2期計画を見直し、令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間の第3期計画期間とします。

3 計画の推進体制

(1) 行動計画策定・実施委員会

次世代育成支援及び女性の活躍に向けた取組を進めるため、「吉賀町特定事業主行動計画策定・実施委員会設置要綱」に基づき、吉賀町特定事業主行動計画策定・実施委員会を設置します。

(2) 担当者の配置

相談・情報提供を行う窓口の設置及び当該相談・情報提供等を適切に実施するための担当者の配置を行います。

(3) 行動計画の内容の周知徹底

啓発資料の作成、研修の実施等により、行動計画の内容を周知徹底します。

(4) 対策の実施や計画の見直し

本計画の実施状況は、年度毎に、特定事業主行動計画策定・実施委員会において把握等をした結果や職員のニーズを踏まえて、その後の対策や計画の見直しを図ります。

(5) 教育委員会の教育職員

教育委員会の教育職員は、業務の特殊性から、基本的に島根県が策定する計画を踏まえ、できるかぎり町計画との融合を図りながら取り組んでいくこととします。

II 具体的な内容

1 長時間労働の是正などの働き方の改革

長時間労働の常態化は、育児に携わる職員の職務の機会付与の制約要因となり、仕事と家庭の両立にも影響があることから、改善が必要です。

(1) 超過勤務の縮減

① 超過勤務縮減のための意識啓発等

ア 超過勤務の上限時間を設定し、上限時間を超えた場合には事後的な検証を行います。

イ 管理者は、常に、超過勤務縮減について注意喚起を行います。

ウ 超過勤務の多い職員に対して、必要に応じて健康指導を実施し、超過勤務の縮減に対する意識付けを行います。

② 一斉定時退庁日等の実施

定時退庁日には、庁内放送等による注意喚起を図るとともに、管理職員は率先して定時退庁を行います。

③ 業務の見直し

新規業務が生じる中で、超過勤務を縮減するために、既存業務について目的、効果、必要性等について見直しを行い、事務の合理化を推進します。

④ 深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知

小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員の深夜勤務及び超過勤務の制限の制度の周知徹底を図ります。

【目標】《目標達成年度：令和6年度》

以上の取組を通じて、各職員の1年間の平均超過勤務時間数について150時間程度に減少させます。

(2) 休暇の取得の促進

① 年次休暇の取得の促進

管理者は職員の年次有給休暇の取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員について計画的な年次有給休暇の取得を促します。

② 出産・育児にかかる特別休暇の取得促進

女性職員だけでなく男性職員も特別休暇を取得するよう制度を周知するとともに、休暇の取得を希望する職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

【目標】《目標達成年度：令和6年度》

以上の取組みを通じて、全ての職員が、最低でも月に半日以上年次休暇を取得できるようにします。

2 育児と仕事の両立支援

性別による固定的役割分担意識を打破し、男女ともに仕事と家庭の両立ができるよう、男性の積極的な育児参加の奨励、休業・休暇を取得しやすい環境づくり、働き方の見直しに向けて以下の取り組みを進めます。

(1) 各種制度の周知徹底

育児休業、休暇、出産費用の給付等の経済的な支援措置など、仕事と家庭の両立を支援する制度の情報提供を行います。

(2) 妊娠中及び出産後における配慮

妊娠中の職員の健康や安全に配慮し、業務分担の見直しを行うとともに、妊娠中の職員に対しては、本人の希望に応じ、超過勤務を原則として命じないこととします。

(3) 男性職員の子育て目的の休暇等の取得促進

男性職員の育児参加を促進するため、配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児休業等の制度について周知し、休暇等の取得を促すとともに、取得しやすい職場環境づくりに努めます。

(4) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等

① 育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を取得しやすい雰囲気醸成

ア 育児休業等の取得の申出があった場合、当該部署において業務分担の見直しを行います。

イ 庁議等の場において、担当部署から定期的に育児休業等の制度の趣旨を徹底させ、職場の意識改革を行います。

② 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰の支援

ア 育児休業中の職員に対して、休業期間中の広報誌や、制度改正など必要な情報の提供を行います。

イ 育児休業を取得する職員と所属長との面談を行い、職場復帰のためのサポートを適切に実施します。

③ 育児休業等に伴う代替要員の確保

部署内の人事配置等によって、育児休業等を取得中の職員の業務を遂行することが困難なときは、適切な代替要員の確保を図ります。

【目標】《目標達成年度：令和6年度》

このような取組を通じて、男性職員の育児休業の取得率を30%、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を100%とします。

(女性職員については、すでに育児休業100%取得を達成。)

③ 性別に関わりのない職務の機会付与

(1) 性別による固定的役割分担意識の是正のための取組

- ① 仕事優先の環境や、固定的な性別役割分担意識の是正について情報提供や意識啓発を行います。
- ② 女性の管理・監督職に対して、相談体制の整備に取り組みます。
- ③ 研修やハラスメント等防止のための研修会を通じ、意識啓発を行います。

【目標】《目標達成年度：令和6年度》

以上の取組を通じて、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合を30%以上とします。

④ その他次世代育成支援対策に関する事項

地域社会の中で、子どもたちの豊かな人間性を育むための次世代育成支援対策について、以下の取り組みを推進します。

(1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

① 子どもの体験活動等の支援

ア 子ども・子育てに関する活動等の地域貢献活動等への職員の積極的な参加を支援します。

イ 子どもが参加する地域の貢献活動に敷地や施設を提供し、学習会等の行事においては職員が専門分野を活かした指導を実施します。

② 子どもを交通事故から守る活動の実施や支援

ア 交通事故防止について注意喚起の通知による呼びかけを実施します。

イ 公務に関し自動車運転を行う者に対し、交通安全講習会の実施や専門機関等による安全運転に関する研修の受講を支援します。

③ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

(2) 子どもとふれあう機会の充実

① 子どもを対象とした職場見学を希望に応じ実施します。

② 各種レクリエーション活動の実施に当たっては、子どもを含めた家族全員が参加できるよう支援します。

5 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する事項

(1) 女性職員の採用

採用試験における女性受験者数の増加に向け、女性が活躍できる職場であることを積極的に周知します。

(2) 非常勤職員の勤務環境の改善

非常勤職員については、勤務状況を適切に把握するとともに、家庭と仕事の両立支援制度やハラスメント等の相談体制を周知します。また、業務に必要な研修等を実施します。

【おわりに】

この計画を実施することにより、吉賀町が「みんなで支えあう育児」「女性が活躍できる社会」の重要性を強く認識し、次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育てられ、女性が個性と能力を十分に発揮できる環境づくりにこれまで以上に貢献できることを期待しています。